National Film Board of Canada

EMPLOYMENT EQUITY

1999-2000 Annual Report

September 2000

1. Context

For the NFB, 1999-2000 was the last year in a five-year planning cycle covering the period 1995-2000. That period saw a 30% reduction in the NFB's Parliamentary appropriation, the implementation of rationalization measures, a re-engineering of its operational structures and processes, the introduction of new technologies and a commitment to maintain its production capacity.

Certain elements of that overall context had a direct impact on the dual challenge that the NFB has set itself in terms of equity, which is to ensure that a growing share of its productions are made by filmmakers from a variety of backgrounds so as to better reflect the diversity of Canadian society, and that its workforce is representative of the Canadian workforce, in accordance with the *Employment Equity Act*.

The reduction of its permanent production staff allows the NFB to be more open to Canadian freelance filmmakers. However, the reduction of its operational and administrative infrastructure to the absolute minimum leaves the NFB with less leeway to increase the representation of the different designated groups in its workforce. Hirings are often for specific projects and terms and result in higher turnover among newcomers.

It is in this context that the NFB adopted a three-year action plan for 1999-2002 to serve as an operational framework for fulfilling its employment equity commitments pursuant to the Act.

2. Statutory requirements

At the beginning of 1999-2000 the NFB had completed most of the major steps required to comply with the Act. The Canadian Human Rights Commission conducted a follow-up audit from March to September 1999. During that audit, the NFB provided the Commission with its action plan, its accommodation policy and other relevant documents. The Commission auditor also met with various NFB staff members who had participated in the review of the NFB's employment systems in order to gauge the NFB's commitments to employment equity. Following those meetings and discussions concerning recruitment objectives, the Commission issued its final report in February 2000 and advised the NFB that it had fulfilled all of its undertakings and was in full compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*.

3. Analysis of the situation

The total NFB workforce as at March 31, 2000 (451 employees) was almost identical to its workforce as at March 31, 1999 (450 employees). Women represented 60% of the continuous and three-months-or-more temporary employees, Aboriginal people 1.1%, persons with disabilities 1.3% and members of visible minorities 8% (Table 1). The representation of the different groups within the NFB remained stable in relation to the previous year, except for visible minorities, which went from 5.3% to 8% of the workforce.

A breakdown by province shows that women's representation stands at over 50% in all provinces where the NFB has offices (Table 2). For confidentiality reasons, a breakdown by province has not been provided (except for Quebec) for the other three designated groups (Table 3).

In terms of recruitment, NFB strategy has borne fruit since 56% of new recruits are women and 29%, or close to one third, are members of one of the other three designated groups (Table 6). However, the NFB has not achieved its 4% recruitment objective for persons with disabilities despite targeted recruitment initiatives.

Following publication of the 1996 Census data, the NFB updated the comparative analysis of its workforce breakdown and representation rates on the Canadian labour market for the types of occupations available at the NFB and recruitment sectors from which it draws its workforce. The new data concern only three of the four designated groups (women, Aboriginal people and members of visible minorities) since Statistics Canada did not have the necessary funds to conduct a specific survey on persons with disabilities in 1996. The external representation rates used below are based on the new data.

(a) Women

Women's representation on the labour market in the types of occupations found at the NFB and in the segments from which it draws its workforce rose from 48% in the 1991 Census to 52.6% in the 1996 Census. Women continued to be well represented at the NFB overall (60% of the workforce) and in the different occupational groups. For instance, they represented 70% of the "Senior Managers" group. A slight drop in their representation in the "Middle and Other Managers" group will have to be monitored in order to ensure a sufficient succession pool for senior management positions. The occupational groups in which women were under-represented are very small (5 people), namely "Supervisors" and "Semi-skilled Manual Workers". Those groups had been downsized and are not expected to grow in the medium term (Table 4).

(b) Aboriginal people

Aboriginal people's representation remained steady at 1.1% (or 5 employees) over the past three years. The external representation rate for Aboriginal people declined from 2% to 0.7% between the 1991 Census and the 1996 Census for the types of occupations available at the NFB and the geographical areas from which it draws its workforce. Owing to the drop in their representation in the workforce, their overall representation at the NFB was higher than their external representation. Aboriginal people are well represented in the "Professionals" group. They are also present in the "Administrative and Senior Clerical Personnel" and "Semi-professionals and Technicians" groups. They are not present in the other groups at the NFB (Table 4). Given their low representation in these occupational groups in the external workforce and the small size of the NFB's workforce, the institution is not required under the Act to have any Aboriginal employees in these occupational groups. Nevertheless, it will continue its efforts to maintain and, if possible, to increase the number of Aboriginal people it employs.

(c) Persons with disabilities

The representation rate for persons with disabilities remained stable at 1.3% (or 6 employees) as at the end of March 2000. The external representation rate is still based on 1991 Census data and stands at 2.9%. A significant gap remains to be bridged to match the external representation rate. Despite targeted recruitment strategies, the NFB has not succeeded in increasing the representation of this group. One person from this group was hired during the year, but the contract of another person with a disability ended during the same period. The NFB still has a long way to go to achieve its recruitment and representation objectives for persons with disabilities and will review its strategies in that regard.

(d) Members of visible minorities

The representation rate for members of visible minorities at the NFB climbed from 5.3% (or 24 employees) as at March 31, 1999 to 8% (or 36 employees) as at March 31, 2000. During the year the NFB recruited 17 members of visible minorities, for a recruitment rate of 23.6% (Table 6). According to the 1996 Census, the external representation rate for the types of occupations found at the NFB and in its geographical areas of recruitment is 6.2%. Overall, this group is therefore well represented at the NFB. The representation rate for members of visible minorities increased in all occupational groups except the management groups, where it remained stable. Members of visible minorities also obtained 12.5% of promotions (Table 7). The NFB intends to maintain its annual recruitment objectives and pursue its professional development strategies for members of visible minorities in order to upgrade skills and provide a qualified succession pool for management positions.

4. Qualitative measures

The NFB started the 1999-2000 fiscal year with a three-year action plan which serves as a strategic framework to help achieve its employment equity goals.

Some of the measures proposed in the plan have already been implemented. For three years the NFB has had a summer employment program for members of under-represented designated groups. For over a year it has systematically notified organizations associated with the different communities of job openings. To expand its network of contacts and strengthen its ties with associations representing the designated groups, the NFB hired a researcher and organized meetings with a wide range of groups and individuals working with the different cultural communities. The NFB has also met with a large number of potential candidates for trades and occupations in which the greatest hiring possibilities exist. Senior managers have been sensitized to the need to include recruitment objectives among the elements considered in evaluating the performance of those responsible for hiring staff.

In reviewing all of its human resources policies, the NFB took into account its employment equity commitments. The NFB also revised its training and professional development policy. The policies are currently being translated and should be published in 2000-2001.

Finally, the NFB has kept all of its employees informed of its employment equity activities through news releases and by posting on its Intranet site the NFB's accommodation policy, employment systems review, action plan and annual report. In addition, meetings on the subject have been held with certain groups of employees and their representatives and the employee handbook given to new employees has been revised to reflect the NFB's employment equity undertakings and policies.

Since it takes a certain amount of time for any new strategy to have a positive impact, the NFB intends to conduct a formal follow-up and review of its three-year plan in the fall of 2000. That will leave just over one year in which to take corrective action if necessary.

TABLES

1. Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2000

2. Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2000

3. Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2000

4. Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2000

5. Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2000

6. Number and Percentage of Employees Hired in 1999-2000 by Designated Group

7. Employees Promoted in 1999-2000 by Designated Group

8. Employees Terminated in 1999-2000 by Designated Group

Table 1: Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2000

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	451	181	270	5	6	36
% - Employees	100%	40%	60%	1.1%	1.3%	8%

Table 2: Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2000

Province	Total Number	Men		Women	
		Number	%	Number	%
N.S.	7	2	29%	5	71%
N.B.	3	0	0%	3	100%
Quebec	372	156	42%	216	58%
Ontario	29	6	21%	23	79%
N.C.R.*	2	1	50%	1	50%
Manitoba	9	3	33%	6	67%
Alberta	10	4	40%	6	60%
B.C.	19	9	47%	10	53%
Total	451	181	40%	270	60%

***National Capital Region**

Table 3: Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2000

Province	Total	Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%
N.S.	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.B.	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Quebec	372	5	1.3%	4	1.1%	25	6.7%
Ontario	29	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.C.R. *	2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Manitoba	9	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Alberta	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
B.C.	19	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Canada	451	5	1.1%	6	1.3%	36	8%

*** National Capital Region**

Note: For reasons of confidentiality, we are unable to provide the number of members in each designated group in provinces other than Quebec, given the limited number of employees in each province.

Table 4: Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2000

Occupational Groups	All	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Employees	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	10	3	30%	7	70%	0	0%	0	0%	0	0%
Middle and Other Managers	19	16	84%	3	16%	0	0%	0	0%	2	10.5%
Professionals	180	87	48%	93	52%	3	1.7%	3	1.7%	20	11.1%
Semi-professionals and Technicians	67	42	63%	25	37%	1	1%	2	3%	5	7.5%
Supervisors	5	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
Admin. and Senior Clerical Personnel	96	7	7%	89	93%	1	1%	1	1%	6	6.3%
Clerical Personnel	69	17	25%	52	75%	0	0%	0	0%	3	4.3%
Semi-skilled Manual Workers	5	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	451	181	40%	270	60%	5	1.1%	6	1.3%	36	8%

Table 5: Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2000

Salary Ranges	All Employees	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
$15,000 - $19,999	5	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%
$20,000 - $24,999	5	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%
$25,000 - $29,999	10	3	30%	7	70%	0	0%	0	0%	1	10%
$30,000 - $34,999	73	11	15%	62	85%	0	0%	3	4.1%	8	11%
$35,000 - $37,499	23	8	35%	15	65%	0	0%	0	0%	2	9%
$37,500 - $39,999	50	13	26%	37	74%	3	6%	0	0%	2	4%
$40,000 - $44,999	49	17	35%	32	65%	0	0%	0	0%	4	8.2%
$45,000 - $49,999	60	32	53%	28	47%	1	2%	0	0%	4	6.7%
$50,000 - $59,999	63	29	46%	34	54%	0	0%	2	3.2%	3	4.8%
$60,000 - $69,999	55	26	47%	29	53%	0	0%	1	1.8%	6	10.9%
$70,000 - $84,999	38	27	71%	11	29%	1	2.6%	0	0%	3	7.9%
$85,000 & more	20	12	60%	8	40%	0	0%	0	0%	2	10%
Total	451	181	40%	270	60%	5	1.1%	6	1.3%	36	8%

Note: These scales also cover part-time employees. This is true, in particular, of the ten individuals in the $15,000 - $19,999 and the $20,000 - $24,999 ranges.

Table 6: Number and Percentage of Employees hired in 1999-2000 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	72	32	40	3	1	17
% - Employees	100%	44%	56%	4.2%	1.4%	23.6%

Table 7: Employees Promoted in 1999-2000 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	16	9	7	0	1	2
% - Employees	100%	56%	44%	0%	6%	12.5%

Table 8: Employees Terminated in 1999-2000 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	71	28	43	3	1	5
% - Employees	100%	39%	61%	4.2%	1%	7%

Office national du film du Canada

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel 1999-2000

Septembre 2000

1. Contexte

L'année 1999-2000 était pour l'ONF la dernière année d'un cycle de planification quinquennal couvrant la période 1995-2000. Une période qui a vu une réduction de l'ordre de 30 p. cent de son crédit parlementaire, la mise en place de mesures de rationalisation, la réingénierie des structures et des processus opérationnels, l'implantation de nouvelles technologies et un engagement à préserver sa capacité de production.

Certains des éléments de ce contexte global ont un impact direct sur le double défi que l'ONF s'est donné en terme d'équité, soit de faire en sorte qu'une part croissante de ses productions soient réalisées par des créateurs de toutes provenances pour mieux refléter la diversité de la société canadienne et que son effectif soit représentatif de la population active du Canada selon les termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

En effet, la réduction de son effectif permanent de production permet à l'ONF de favoriser l'ouverture aux créateurs et créatrices de ce pays en ayant de plus en plus recours à des pigistes pour la production de ses films. La réduction de son infrastructure opérationnelle et administrative à son strict minimum lui laisse cependant moins de marge de manœuvre pour accroître la représentation des différents groupes désignés au sein de son effectif. Les nouvelles embauches se font souvent sur des projets pour des périodes déterminées et créent un taux de roulement plus important chez les nouveaux venus.

C'est dans ce contexte, que l'ONF s'est doté d'un plan d'action triennal d'équité en matière d'emploi pour 1999-2002. Ce plan d'action lui sert de cadre opérationnel pour réaliser ses engagements en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi telle que définie par la *Loi.*

2. Exigences statutaires

Au début de l'année 1999-2000 la plupart des étapes importantes pour nous conformer à la *Loi* avaient déjà été franchies. La Commission canadienne des droits de la personne a effectué une vérification de suivi de mars à septembre 1999. Au cours de cette vérification, nous lui avons transmis notre plan d'action, notre politique sur les mesures d'accommodement et autres documents pertinents. Le vérificateur de la Commission a aussi tenu à rencontrer diverses personnes de l'ONF ayant participé à l'analyse des systèmes d'emploi pour mieux apprécier les engagements de l'ONF en matière d'équité. Suite à ces rencontres et à des discussions concernant les objectifs de recrutement, la Commission nous a transmis son rapport final en février 2000 et nous a avisé que l'ONF avait pleinement rempli tous ses engagements et qu'il était en pleine conformité avec chacune des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

3. Analyse de la situation

Au 31 mars 2000, le nombre total d'employés à l'ONF était, à une personne près, le même qu'au 31 mars 1999, soit 451 personnes. Les femmes représentaient 60 % de l'effectif continu et temporaire de trois mois ou plus de l'ONF, les autochtones représentaient 1,1 %, les personnes handicapées 1,3 % et les membres des minorités visibles 8 % (Tableau 1). La représentation des différents groupes au sein de l'ONF est demeurée stable par rapport à l'année précédente sauf pour le groupe des minorités visibles qui est passé de 5,3 % à 8 % de l'effectif.

L'analyse de la représentation des femmes par province démontre une représentation de plus de 50 % dans toutes les provinces où nous avons des bureaux (Tableau 2). Afin de respecter la confidentialité, nous n'avons pas fourni de répartition par province (sauf pour le Québec) pour les trois autres groupes (Tableau 3).

En terme de recrutement, nos stratégies ont donné des résultats puisque 56 % des nouvelles recrues sont des femmes et 29 %, soit près du tiers faisait partie d'un des trois autres groupes désignés (Tableau 6). Cependant, nous n'avons pu atteindre l'objectif de recrutement de 4 % pour les personnes handicapées malgré des efforts ciblés pour les rejoindre.

Suite à la publication des données du recensement 1996, nous avons mis à jour l'analyse comparative de la composition de notre main d'œuvre et des taux de représentation sur le marché du travail pour le genre d'occupations exercées à l'ONF et les secteurs de recrutement où il puise sa main d'oeuvre. Ces nouvelles données touchent trois des quatre groupes désignés, soit les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles. En 1996, Statistique Canada n'a pas obtenu les fonds nécessaires pour la réalisation d'une enquête spécifique sur les personnes handicapées. Les taux de représentation externe utilisés ci-après tiennent compte de ces nouvelles données.

a) Les femmes

Le taux de représentation des femmes sur le marché du travail dans nos types d'occupations et nos secteurs de recrutement est passé de 48 % selon le recensement de 1991 à 52,6 % selon le recensement de 1996. Les femmes continuent d'être bien représentées à l'ONF dans l'ensemble (60 % de l'effectif). Leur représentation par catégorie professionnelle est aussi très bonne. Signalons, entre autres, qu'elles représentent 70 % des cadres supérieurs. Une légère baisse de leur représentation dans la catégorie « Cadres intermédiaires » devra faire l'objet d'une attention particulière pour assurer une relève chez les cadres supérieurs. Les catégories où elles sont sous-représentées sont très petites (5 personnes), soit les « Surveillants » et les « Travailleurs

manuels spécialisés ». Il y a eu réduction de l'effectif dans ces catégories et nous ne prévoyons pas d'accroissement à moyen terme (Tableau 4).

b) Les autochtones

La représentation des autochtones est restée stable à 1,1 % (ou 5 personnes) depuis les trois dernières années. Le taux de représentation externe des autochtones sur le marché du travail est passé de 2 % à 0,7 %, entre les recensements de 1991 et de 1996 pour le genre de professions occupées à l'ONF et les secteurs où il puise sa main d'oeuvre. Étant donné la baisse dans leur représentation sur le marché du travail, leur taux de représentation à l'ONF est globalement supérieur à leur représentation externe. Ils sont bien représentés dans la catégorie « Professionnels ». Ils sont aussi présents dans les catégories « Personnel administratif » et « Personnel semi-professionnel et techniciens ». Ils ne sont pas présents dans les autres catégories (Tableau 4). Étant donné le faible taux de représentation des autochtones sur le marché du travail dans les autres catégories et le petit nombre d'employés dans chacune d'elles à l'ONF, nous ne sommes pas tenu d'avoir une représentation dans ces catégories pour nous conformer aux exigences de la *Loi*. L'ONF entend néanmoins poursuivre ses efforts pour maintenir et, si possible, augmenter le nombre d'autochtones à son emploi.

c) Les personnes handicapées

La représentation des personnes handicapées s'est maintenue à 1,3 % (ou 6 personnes) à la fin mars 2000. Le taux de représentation externe s'appuie toujours sur les données du recensement 1991 et se situe à 2,9 %. Il reste un écart significatif à combler pour atteindre la représentation externe. Malgré des stratégies de recrutement ciblées, nous n'avons pas réussi à augmenter la représentation de ce groupe. Nous avons embauché une personne en cours d'année mais une personne appartenant à ce groupe a quitté l'ONF à la fin de son contrat. Il reste un écart important pour atteindre nos objectifs de recrutement et de représentation et nous devrons revoir nos stratégies à cet effet.

d) Les membres des minorités visibles

La représentation des membres des minorités visibles à l'ONF est passée de 5,3 % (ou 24 personnes) au 31 mars 1999 à 8 % (ou 36 personnes) au 31 mars 2000. En cours d'année, nous avons recruté 17 personnes de minorités visibles soit un taux de recrutement de 23,6% (Tableau 6). Le taux de représentation externe selon le recensement de 1996 est 6,2 % pour le genre de professions occupées à l'ONF et nos secteurs de recrutement. Globalement ce groupe est donc bien représenté à l'ONF. La représentation de ce groupe a augmenté dans toutes les catégories sauf les cadres où elle est restée stable. Ce groupe a aussi obtenu 12,5 % des promotions (Tableau 7). Nous avons l'intention de maintenir nos objectifs annuels de recrutement et de poursuivre nos stratégies de développement professionnel pour ce groupe afin d'assurer le maintien des acquis et d'assurer une relève dans les postes cadres.

4. Mesures qualitatives

Nous avons entrepris l'année 1999-2000 avec un plan d'action triennal qui sert de cadre stratégique vers la réalisation de nos objectifs d'équité.

Certaines des mesures proposées dans ce plan ont déjà été mises de l'avant. Depuis trois ans déjà nous avons un programme d'emplois d'été pour les membres des groupes désignés sous-représentés. Depuis plus d'un an, nous avons systématiquement communiqué nos offres d'emploi à des organismes associés aux différentes communautés. Afin d'élargir notre réseau de contacts et de renforcer les liens avec les différentes associations propres à ces groupes, nous avons retenu les services d'une recherchiste et organisé des rencontres avec un nombre important d'associations et de personnes oeuvrant auprès des différents groupes culturels. Nous avons aussi rencontré un nombre important de candidats potentiels pour les métiers et professions où nous avons le plus de possibilités d'embauche. Nous avons de plus sensibilisé les gestionnaires des paliers supérieurs à la nécessité d'intégrer les objectifs de recrutement au processus d'évaluation de rendement des personnes qui font de l'embauche.

Dans le cadre de la révision de l'ensemble de nos politiques de ressources humaines, nous avons tenu compte de nos engagements en rapport avec l'équité. Nous avons aussi révisé notre politique de formation et de développement professionnel. Ces politiques sont présentement en traduction et devraient être publiées en 2000-2001.

Enfin, nous avons maintenu l'ensemble des employés au courant de nos activités par des communiqués et par la publication sur notre site Intranet de notre politique sur les mesures d'accommodement, de notre rapport sur les systèmes d'emploi, de notre plan d'action et de notre rapport annuel. Nous avons aussi tenu des rencontres avec certains groupes d'employés et leurs représentants au sujet de l'équité et avons révisé notre guide d'accueil pour le nouveau personnel afin de refléter nos engagements et nos politiques en la matière.

Comme toute nouvelle stratégie prend normalement un certain temps avant d'avoir des impacts positifs, nous avons l'intention de faire un suivi formel et une révision de notre plan de trois ans à l'automne 2000. Il nous restera un peu plus d'une année pour apporter des correctifs s'il y a lieu.

TABLEAUX

1. Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2000 et répartition selon les groupes désignés

2. Répartition Hommes/Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2000

3. Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2000

4. Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2000

5. Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2000

6. Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 1999-2000 selon les groupes désignés

7. Employés promus en 1999-2000 selon les groupes désignés

8. Cessations de fonctions en 1999-2000 selon les groupes désignés

Tableau 1 : Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2000 et répartition selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	451	181	270	5	6	36
% - Employés	100%	40%	60%	1,1%	1,3%	8%

Tableau 2 : Répartition Hommes / Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2000

Province	Total	Hommes		Femmes	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	2	29%	5	71%
N.-B.	3	0	0%	3	100%
Québec	372	156	42%	216	58%
Ontario	29	6	21%	23	79%
R.C.N.*	2	1	50%	1	50%
Manitoba	9	3	33%	6	67%
Alberta	10	4	40%	6	60%
C.-B.	19	9	47%	10	53%
Total	451	181	40%	270	60%

*** Région de la capitale nationale**

Tableau 3 : Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2000

Province	Total	Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
N.-B.	3	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Québec	372	5	1,3%	4	1,1%	25	6,7%
Ontario	29	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
R.C.N. *	2	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Manitoba	9	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Alberta	10	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
C.-B.	19	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Canada	451	5	1,1%	6	1,3%	36	8%

*** Région de la capitale nationale**

Note : Nous ne pouvons fournir le nombre de membres de chacun des groupes désignés dans les provinces autre que le Québec pour des raisons de confidentialité étant donné le petit nombre d'employés dans chacune d'elles.

Tableau 4 : Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2000

Catégories professionnelles	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	10	3	30%	7	70%	0	0%	0	0%	0	0%
Cadres interm. et autres administrateurs	19	16	84%	3	16%	0	0%	0	0%	2	10,5%
Professionnels	180	87	48%	93	52%	3	1,7%	3	1,7%	20	11,1%
Personnel semi-professionnel et tech.	67	42	63%	25	37%	1	1%	2	3%	5	7,5%
Surveillants	5	4	80%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
Personnel administratif	96	7	7%	89	93%	1	1%	1	1%	6	6,3%
Personnel de bureau	69	17	25%	52	75%	0	0%	0	0%	3	4,3%
Travailleurs manuels spécialisés	5	5	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	451	181	40%	270	60%	5	1,1%	6	1,3%	36	8%

Tableau 5 : Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2000

Échelles de rémunération	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membre des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15 000 $ - 19 999 $	5	1	20%	4	80%	0	0%	0	0%	1	20%
20 000 $ - 24 999 $	5	2	40%	3	60%	0	0%	0	0%	0	0%
25 000 $ - 29 999 $	10	3	30%	7	70%	0	0%	0	0%	1	10%
30 000 $ - 34 999 $	73	11	15%	62	85%	0	0%	3	4,1%	8	11%
35 000 $ - 37 499 $	23	8	35%	15	65%	0	0%	0	0%	2	9%
37 500 $ - 39 999 $	50	13	26%	37	74%	3	6%	0	0%	2	4%
40 000 $ - 44 999 $	49	17	35%	32	65%	0	0%	0	0%	4	8,2%
45 000 $ - 49 999 $	60	32	53%	28	47%	1	2%	0	0%	4	6,7%
50 000 $ - 59 999 $	63	29	46%	34	54%	0	0%	2	3,2%	3	4,8%
60 000 $ - 69 999 $	55	26	47%	29	53%	0	0%	1	1,8%	6	10,9%
70 000 $ - 84 999 $	38	27	71%	11	29%	1	2,6%	0	0%	3	7,9%
85 000 $ et plus	20	12	60%	8	40%	0	0%	0	0%	2	10%
Total	451	181	40%	270	60%	5	1,1%	6	1,3%	36	8%

Note: Ces échelles couvrent aussi les employés à temps partiel. C'est le cas notamment des dix personnes dans les échelles 15 000 $ - 19 999 $ et 20 000 $ - 24 999 $.

Tableau 6 : Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 1999-2000 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	72	32	40	3	1	17
% - Employés	100%	44%	56%	4,2%	1,4%	23,6%

Tableau 7 : Employés promus en 1999-2000 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	16	9	7	0	1	2
% - Employés	100%	56%	44%	0%	6%	12,5%

Tableau 8 : Cessations de fonctions en 1999-2000 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	71	28	43	3	1	5
% - Employés	100%	39%	61%	4,2%	1%	7%